

**NOTA A VERBALE 1** - Agli effetti del sesto comma del presente articolo in caso di turnazione 6 x 6, per lavoro notturno si intende quello effettuato nel turno tra mezzanotte e le sei del mattino.

**NOTA A VERBALE 2** – Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla legge 20 maggio 2016, n.76, art.1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole “coniuge”, “coniugi” o termini equivalenti, ovunque ricorrano nel presente CCNL, si applicano anche ad ognuna delle parti dell’unione civile tra persone dello stesso sesso disciplinata dalla Legge citata.

**NOTA A VERBALE 3** – I permessi di cui al comma 5 del presente articolo sono concessi anche al “convivente di fatto” ai sensi dell’art. 1, commi 36 e segg., della legge 20 maggio 2016, n.76.

## ART. 56 – CONGEDI PARENTALI

I congedi parentali, riconosciuti secondo i criteri e nella misura previsti dalla legge, possono essere fruiti su base oraria, giornaliera o continuativa.

Ai fini dell’esercizio del diritto ai congedi parentali, il genitore è tenuto a presentare richiesta scritta al datore di lavoro di norma con un preavviso di almeno:

- **2 giorni, per i congedi giornalieri o orari;**
- **5 giorni per i congedi di durata da 2 a 14 giorni di calendario;**
- **15 giorni per i congedi di durata superiore a 14 giorni di calendario,**

indicando l’inizio e la fine del congedo richiesto, le modalità di utilizzo e allegando la certificazione di nascita.

Ai sensi dell’art. 32, comma 1-ter, del D.lgs n.151/2001, l’utilizzo su base giornaliera e oraria dei periodi di congedo parentale è disciplinato come segue:

- i permessi sono frazionabili per gruppi di 4 ore giornaliere (riproporzionabili per i contratti a tempo parziale), per un periodo complessivo non inferiore ad una giornata lavorativa nel mese di utilizzo;
- il genitore è tenuto a presentare un programma almeno mensile, da aggiornare ogni mese con un preavviso di almeno una settimana, indicando i giorni o le ore di congedo richieste (con il numero di giornate equivalenti) e il calendario dei giorni in cui sono collocati i permessi;
- in caso di oggettivi impedimenti, debitamente certificati, le modifiche al programma dei permessi dovranno essere presentate entro la fine del turno/orario di lavoro della giornata che precede l’inizio della fruizione del congedo.

Per l’equiparazione dei periodi di congedo utilizzati in modo continuativo con quelli su base giornaliera o oraria, si fa riferimento ai divisori fissi contrattuali, pari a:

- 173 ore/mese per l’orario a 40 ore;
- 156 ore/mese per l’orario 6x6.

Pertanto, la suddetta equiparazione avviene secondo i seguenti parametri:

6 mesi = 1038 ore ( 936 ore per 6x6);

7 mesi = 1.211 ore (1.092 ore per 6x6);

10 mesi = 1730 ore (1560 ore per 6x6).

~~I periodi di congedo parentale, comunque fruiti su base oraria, giornaliera e continuativa, non sono utili ai fini della maturazione di tutti gli istituti legali e contrattuali, ad eccezione del TFR.~~

## ART. 62 - MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

### A - ASSENZA DAL LAVORO

... omissis ...

### B - CONSERVAZIONE DEL POSTO

Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell’anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 13 mesi.

Con decorrenza 1° settembre 2010, il limite di cui al comma precedente è elevato a 15 mesi per le gravi patologie debitamente documentate e certificate, dovute a malattie degenerative che richiedano terapie salvavita e/o comportanti una invalidità lavorativa superiore ai 2/3. **Lo stesso limite di 15 mesi si**

**applica anche ai lavoratori con disabilità certificata ai sensi della L. 68/1999.**

L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie.

In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.

~~**DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1** — In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, le parti riconoscono la gravità del problema dell' "assenteismo anomalo".~~

~~Portanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuarne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le Parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà le seguenti attività:~~

~~— definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;~~

~~— individuazione e definizione di iniziative comuni che, in relazione agli esiti del lavoro di approfondimento, potranno riguardare sia la disciplina normativa dell'istituto della malattia contenuta nel contratto nazionale, che il relativo trattamento economico.~~

~~Il gruppo di lavoro sottoporrà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro 12 mesi dalla sua costituzione~~

#### **DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2—**

Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero o di ricovero in day hospital ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di **quattro otto** mesi oltre i limiti di conservazione del posto. Le parti stipulanti raccomandano alle aziende di accogliere la domanda di aspettativa fino ad un massimo del tempo sopra indicato anche per altre situazioni di gravi malattie ed alle medesime condizioni.

L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Nel caso di mancato rientro al lavoro rimane salvo il diritto del lavoratore alla indennità sostitutiva del preavviso.

Previo accordo con la direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge 300/70.

L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto.

**CHIARIMENTO A VERBALE** - Le disposizioni di cui al terzo comma del paragrafo B), si interpretano nel senso che in caso di più assenze il periodo di conservazione del posto si considera nell'ambito di un periodo mobile da determinare con riferimento ai 909 giorni di calendario immediatamente precedenti.

Il periodo di conservazione del posto di 13 mesi è pari a 394 giorni di calendario.

**Il periodo di conservazione del posto di 15 mesi è pari a 456 giorni di calendario.**

#### **C - INFORTUNIO NON SUL LAVORO PER CAUSA DI TERZI**

Nell'ipotesi di infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte (retribuzione diretta, indiretta, differita e contributi), restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti degli importi predetti.

Il lavoratore è tenuto a dare tempestiva comunicazione dell'infortunio al datore di lavoro precisando gli estremi del terzo responsabile e/o della sua compagnia di assicurazione, nonché le circostanze